



# О формировании кадрового резерва в Дальневосточном государственном медицинском университете



## ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ЦЕЛЯХ:

- ✓ **ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА;**
- ✓ **РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА НАИБОЛЕЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ И ТАЛАНТЛИВЫХ РАБОТНИКОВ;**
- ✓ **ОПЕРАТИВНОГО ЗАМЕЩЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ И КЛЮЧЕВЫХ КАДРОВЫХ ПОЗИЦИЙ**



# Задачи формирования резерва:



- обеспечение своевременного подбора претендентов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития;
- содействие должностному росту и индивидуальному карьерному развитию работников;



# Задачи формирования резерва:



- своевременная ротация работников по ключевым специальностям;
- развитие лидерских качеств лиц, включенных в кадровый резерв, совершенствование делового и профессионального развития специалистов;
- развитие культуры командного взаимодействия;
- сокращение периода управленческой и профессиональной адаптации работников.



# Категории кадрового резерва

**Руководящие  
должности в  
ректорат  
(проректоры,  
заместители)**

**Руководители  
структурных  
подразделений**

**Ключевые  
кадровые  
позиции (АУП,  
ППС)**



# Критерии отбора во внутренний резерв (руководители)



**Стаж работы в образовательном  
учреждении – от 3-х лет**

**Возраст от 30 до 55 лет**

**Опыт управленческой  
деятельности, наличие  
достижений, положительные  
характеристики**



# Критерии отбора во внешний резерв (руководители)



**Наличие профессионального стажа  
от 5 лет**

**Возраст от 30 до 55 лет**

**Опыт управленческой деятельности,  
наличие публичных достижений**



# Критерии отбора на ключевые позиции

**Стаж в учреждении не менее 1 года**

**Возраст от 25 до 45 лет**

**Отсутствие взысканий, положительные характеристики; для НПР – второе высшее образование, аспирантура, диссертации**



# Кто может выдвигать кандидатуры в кадровый резерв

- **По представлению** ректора, проректоров, директора института, деканов, директора колледжа, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений
- **Самовыдвижение** (заявление кандидата в резерв)

# Формирование кадрового резерва

## Формирование резерва:

- Анализ потребности;
- Квалифицированный отбор работников;
- Оформление и утверждение списков резерва.

## Целевая подготовка резерва:

- Участие в образовательных программах;
- Участие в системе наставничества;
- Участие в проектной деятельности;
- Самоподготовка и саморазвитие;
- Обучение по программам ДПО;
- Временное замещение руководителей;
- Защита диссертаций.

## Реализация резерва:

- Обеспечение планового замещения должностей путем повышения в должности, зачисление на вакансии;
- Систематическое (1 раз в год) обновление списков;
- Корректировка списков.

# Этапы формирования резерва:



1. Составление реестра должностей на 2027 год – в срок **до 1 октября 2026**

2. Сбор документов кандидатов – в срок **до 15 октября 2026**

## Отбор и оценка кандидатов

3. **Предварительный этап**

Рассмотрение документов  
на комиссии по  
формированию резерва в  
срок **до 31 октября 2026**

**Основной этап**

Тестирование кандидатов в  
срок **до 25 ноября 2026**;  
финальное собеседование,  
утверждение списков в  
срок **до 30 декабря 2026**



# Работа с кадровым резервом в 2027 году



**Назначение  
наставников**

**Составление  
индивидуальных  
планов развития**

**Участие  
резервистов  
реализации  
проектов и  
мероприятий**

**Личностно-  
профессиональное  
развитие**

**Планирование  
служебно-  
профессионального  
продвижения**